

Recio-Reyes, Ramón Gerardo; Gómez-Sánchez, David; López-Gama, Héctor; Oviedo-Marín, Rosalba

Autorrealización de los empleados de la presidencia municipal de Rioverde, San Luis Potosí, México

CienciaUAT, vol. 6, núm. 3, enero-junio, 2012, pp. 14-19

Universidad Autónoma de Tamaulipas

Ciudad Victoria, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441942927004>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en [redalyc.org](http://redalyc.org)

# Autorrealización

## de los empleados de la presidencia municipal de Rioverde, San Luis Potosí, México

*Self-realization of the employees of the mayor of Rioverde, San Luis Potosí, Mexico*

Ramón Gerardo Recio-Reyes,  
David Gómez-Sánchez\*,  
Héctor López-Gama,  
Rosalba Oviedo-Marín,  
Universidad Autónoma de  
San Luis Potosí,  
Unidad Académica  
Multidisciplinaria Zona Media.

\*Autor para correspondencia:  
Universidad Autónoma de  
San Luis Potosí,  
Unidad Académica  
Multidisciplinaria Zona Media,  
S. L. P., México. Carretera  
Rioverde-San Ciro km 4.  
[david.gomez@uaslp.mx](mailto:david.gomez@uaslp.mx)

### RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo principal el estudio de la autorrealización de los empleados de la presidencia municipal de Rioverde, San Luis Potosí, además de identificar la relación entre los factores que intervienen en la autorrealización tales como "núcleo de la autorrealización", "complejo de Jonás", "curiosidad", "bienestar en la soledad", "apertura a la experiencia", "propósito y significado de vida" y "carácter democrático". Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y para el análisis bivariado las técnicas estadísticas rho de Spearman, la prueba de análisis de la varianza (Anova) y la prueba t para muestras independientes. Se encontró que la puntuación de las dimensiones de la autorrealización es alta en la mayoría de ellas, además existe evidencia de la relación entre todas las dimensiones con algunas características sociodemográficas del individuo.

**PALABRAS CLAVE:** autorrealización, complejo de Jonás, carácter democrático, significado de vida, apertura a la experiencia.

### ABSTRACT

In the present study point to self-realization of any clerk of Presidencia Municipal de Rioverde, SLP, which is the main objective of the study. This was carried out in order to identify the relationship between the factors involved in the self (the Core of the self-realization, Jonah complex, Curiosity, Well-being in solitude, Openness to experience, Purpose and meaning to life and Democratic character). Test was used Kolmogorov-Smirnov normality and bivariate analysis statistics techniques rho Spearman, the test of analysis of variance (Anova) and t test for independent samples. It was found that the score of the dimensions of self-realization is high in most of these; there is also evidence of the relationship between all

dimensions of self-realization and some demographic characteristics of the person.

### KEY WORDS:

Self-realization, Jonah complex, Democratic character, Meaning of life, Openness to experience.

### INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones realizan grandes esfuerzos para motivar a sus empleados con el fin de crear un ambiente que permita mantener los niveles de productividad laboral indispensables para sobrevivir, resistir la crisis, adaptarse a los cambios y enfrentar una serie de problemas, desafíos y retos de carácter diverso, sin perder de vista que requieren del mejor recurso humano que pueda contribuir al logro de las metas establecidas, factor importante para obtener la estabilidad en toda organización, conservando la confianza y el respaldo de los empleados a fin de que el esfuerzo

conjunto de las partes sea exitoso y les beneficie también.

En las organizaciones debe prevalecer un estado de motivación donde el ambiente de trabajo permita a los empleados sentirse satisfechos con lo que realizan, además de depender en muchas ocasiones del trato que reciben y de lo cómodos o incómodos que se sientan dentro de ésta.

La autorrealización ha sido analizada en investigaciones como la realizada por Franco y col. (2011), titulada "Impacto de un programa de entrenamiento en conciencia plena (*mindfulness*) en las medidas del crecimiento y la autorrealización personal", concluyéndose que un programa de meditación, centrado en la conciencia plena, puede ser un instrumento válido y adecuado para promover el crecimiento y autorrealización. Por su parte, la investigación denominada "Motivos de estudiantes de nuevo ingreso para estudiar un posgrado en educación", determina que esta variable juega un papel de suma importancia al encontrarse que es el principal motivo para estudiar un posgrado de los que ofrece la Facultad de Educación en la Universidad Autónoma de Yucatán (Esquivel y Rojas, 2005).

Preciado y Vázquez (2010) efectuaron la investigación "Perfil de estrés y síndrome de Burnout" en estudiantes mexicanos de odontología de una universidad pública,

en donde la realización personal es uno de los aspectos que afecta tal síndrome. Entre los resultados arrojados se evidencia la existencia de una asociación significativa entre la falta de minimización de la amenaza y poco bienestar psicológico con ausencia de realización personal. Otro estudio de este mismo síndrome, pero ahora en médicos, es la investigación titulada "Burn-out en el hospital: ¿estamos quemados los médicos?" (Martín y col., 2009), indica que la experiencia positiva de realización personal que se experimenta es un factor que protege de contraer tal padecimiento, corroborando su importancia en el diario vivir de los ambientes de trabajo que involucran una alta tensión.

La autorrealización es un concepto que se ha asociado a la motivación del empleado en el trabajo, a la satisfacción que sientan de sí mismos, de sus logros y al reconocimiento que reciban por parte de la organización. La autorrealización ha sido definida como la necesidad de estima que le permite a un individuo dirigirse hacia un continuo desarrollo y un constante crecimiento personal (Certo, 2001).

La autorrealización se define también como el impulso de convertirse en lo que uno es capaz de ser (Robbins, 2004) o bien el deseo humano de maximizar su potencial (Certo, 2001), lo que con-

lleva al individuo a estar motivado, satisfecho con él mismo y con la organización.

La autorrealización describe el grado en el cual un individuo ha logrado sobrepasar sus necesidades biológicas y las transciende para alcanzar el nivel de salud mental óptima que le permite enfocarse en el bienestar de los demás (Sánchez, 2009). El cambio que existe en los roles y patrones de comportamiento en la sociedad no sólo se manifiestan en su actuar, sino también en su manera de satisfacer sus necesidades, porque no basta cubrir las necesidades básicas. Hoy en día, independiente del estrato social en el que el individuo se encuentre, buscará satisfacer no sólo sus necesidades básicas y de seguridad, sino también de pertenencia, autoestima y autorrealización (Castrezana, 2008). La autorrealización es el grado en que se valora el esfuerzo y los logros personales (Prado, Ramírez y Ortiz, 2010).

Gómez (2010) considera la autorrealización como una subescalas referida a la importancia que se otorga a la realización de las tareas, ésta tiene una relación significativa con algunas dimensiones del autoconcepto como lo social, personal y familiar intelectual, se podría indicar que el cumplimiento de sus tareas implica de antemano el reconocimiento social entre sus compañeros, sus familiares, un re-

conocimiento hacia sí mismo valorando sus capacidades intelectuales y como persona que se valora globalmente. Por autoconcepto se entiende la idea que cada persona tiene de sí misma en cuanto ser social, que vive en sociedad con otros (Goñi y Fernández, 2007).

Según Hampton (2001), la autorrealización es muy difícil de describir, la parte esencial para reconocerla es observar las conductas de las personas cuando se dirigen a incrementar al máximo su potencial, en pro de su crecimiento personal. Las personas que lo logran son aquellas que se acercan de manera considerable a una realización total de sus deseos, objetivos o las metas que se plantearon en algún momento.

La necesidad de autorrealización es muy compleja ya que se satisface de forma diferente a las otras necesidades; cuando parece estar satisfecha hasta el nivel logrado, surge entonces un nuevo nivel a alcanzar, es decir, el nivel de la autorrealización va aumentando para el individuo, conforme llega al tope que se había fijado para su satisfacción; en otras palabras, toda persona siempre busca algo más, nunca está conforme con lo que tiene en cuestión de su bienestar interior. Se dice que la autorrealización proviene de una cultura individualista, ya que la persona es la única que puede autorrealizarse emprendiendo

ciertas conductas para lograrlo; un individuo no puede autorrealizarse a otro, esto es por la sencilla razón de que nadie puede introducirse en el pensamiento ajeno y cumplir de ésta forma los deseos (Hampton, 2001).

Los individuos autorrealizados son personas motivadas y audaces, ya que les gusta tomar riesgos, enfrentarse a retos diferentes que pongan a prueba su intelecto y, por supuesto, su resistencia, además se sienten libres, eufóricos, nada los limita y disfrutan cada instante de la vida sin que nada arruine el momento (Rico, 2006). Una clave importante por parte de la organización para ganar el compromiso de sus empleados, es ayudarlos a su autorrealización y a convertirse en lo que ellos desean (Dessler, 2001).

Muchas organizaciones que en un principio prometen o, más bien, se comprometen a satisfacer esta necesidad, irónicamente la frustran. Con frecuencia las compañías con sus puestos rutinarios, la supervisión autocrática y escasez relativa de oportunidades de crecimiento, logran la frustración, trayendo como consecuencia el encierro de los empleados en papeles dependientes, pasivos y subordinados. Lo anterior solo puede traer consigo el descontento, la poca motivación y la insatisfacción de los empleados hacia su trabajo (Dessler, 2001).

Esta investigación se llevó a cabo con la finalidad de identificar la relación entre los factores que

intervienen en la autorrealización ("núcleo de la autorrealización", "complejo de Jonás", "curiosidad", "bienestar en la soledad", "apertura a la experiencia", "propósito y significado de vida", además de "carácter democrático"), por lo cual es importante definir las variables consideradas (Rico, 2006).

**Núcleo de autorrealización:** esta dimensión se distingue por la característica que mueve a un individuo hacia el logro de su potencial. Incluye la preparación para el futuro, contribuciones a la humanidad, fortaleza para enfrentar el futuro, enfoque, orgullo por los logros y un continuo compromiso por aprender.

**Complejo de Jonás:** esta dimensión se caracteriza por el valor de la persona por aceptar su potencial y la falta de temor a la propia grandeza.

**Curiosidad:** esta dimensión se define por las características de una persona, inquieta y activa, espontánea, interesada o atraída por nuevas experiencias.

**Bienestar en la soledad:** esta dimensión se caracteriza por el gusto de estar solo para hacer planes, construir una visión de la vida, estar con sus pensamientos, con sus ideas, en lugar de estar con amigos.

**Apertura a la experiencia:** la característica de esta dimensión consiste en la falta de defensa y la confianza de una persona de ser vulnerable y abierto.

**Carácter democrático:** consiste

en que el individuo acepta que se puede aprender de cualquiera sin importar su clase, educación, religión, raza o creencias políticas, no es una persona prejuiciosa pues, al contrario, le gusta escuchar varios puntos de vista.

**Propósito y significado de vida:** esta dimensión consiste en hacer planes y construir una perspectiva de vida e implica la capacidad de contemplación. Para tales tareas se requiere autoaceptación, introspección, bienestar con uno mismo y la capacidad de entendimiento.

## OBJETIVO

El presente estudio tiene como objetivo determinar el tipo y el grado de autorrealización en los empleados que laboran actualmente en la presidencia municipal de Rioverde, San Luis Potosí (S.L.P.), así como conocer cuáles de los factores de la autorrealización se relacionan con las características sociodemográficas del individuo (ingresos mensuales, nivel de estudios, sexo, área funcional y años de experiencia en el puesto), y a partir de la información obtenida se generen los elementos para un diagnóstico que sirva para la toma de decisiones del personal involucrado.

## METODOLOGÍA

Esta investigación se realizó en la presidencia municipal de Rioverde, S.L.P. durante los meses de octubre y noviembre de 2010; es un estudio

transversal elaborado bajo el tipo de investigación descriptiva y correlacional, además de enfocarse a la investigación cuantitativa. Se considera investigación descriptiva aquella en donde se reseñan las características o rasgos de la situación o, en su caso, el fenómeno objeto de estudio (Bernal, 2006). Es correlacional porque tiene como propósito fundamental conocer la relación que existe entre dos o más variables en un contexto en particular (Hernández y col., 2006). Es cuantitativa, ya que utilizó una encuesta en la recolección de datos para probar las hipótesis planteadas, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento (Aaker, 2006).

Las técnicas estadísticas utilizadas para identificar las asociaciones y relaciones entre variables, de acuerdo con el contexto de esta investigación, son las siguientes: prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, t para muestras independiente, Anova de un solo factor y las correlaciones bivariadas rho de Spearman y r de Pearson.

## POBLACIÓN

La población comprendida para este estudio es de 610 personas, equivalente a los empleados que laboran en los distintos departamentos de la presidencia municipal de Rioverde, S.L.P., misma que está conformada por 55 departamentos, de los que se identificaron solamente 48 para participar en el proyecto de investigación.

## MUESTRA

La muestra es no probabilística de conveniencia, ya que no todos los departamentos, ni todos los empleados tuvieron la misma probabilidad de ser elegidos. El muestreo por conveniencia se realiza cuando los elementos muestrales son seleccionados a conveniencia del investigador (Trespalacios y col., 2005). Se eligieron las personas de quienes se pudo disponer con mayor facilidad y rapidez. Participó el 39 % de las 610



Las características sociodemográficas determinan el grado de autorrealización de los empleados del municipio de Rioverde, S. L. P., con excepción de la experiencia en el puesto.

*The sociodemographic characteristics determine the degree of self-realization of employees of the municipality of Rio Verde, S. L. P., with the exception of experience in office.*

personas que comprendía la población de estudio, quedando la muestra integrada por 238 empleados, con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %.

## INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

El instrumento de la autorrealización utilizado en esta investigación es el diseñado por Crandall y Jones adaptado por Rico (2006), que contienen 40 variables de la autorrealización agrupadas en siete dimensiones y cinco variables de tipo sociodemográfico. Se consideró como el más adecuado para este estudio ya que toma en cuenta una serie de aspectos que determinan el bienestar emocional y personal de los individuos, ayudándolos en su adaptación social, además de contener otros aspectos de importancia que son vitales para sentirse satisfechos consigo mismos.

El instrumento pretende describir el nivel de autorrealización que tiene el individuo bajo las condiciones laborales en las que se encuentra en el momento de su aplicación. Las dimensiones que comprende son "núcleo de autorrealización" (NA), "complejo de Jonás" (CJ), "curiosidad" (C), "bienestar en la soledad" (BS), "apertura a la experiencia" (AE), "carácter democrático" (CD), "propósito y significado de vida" (PS). El cuestionario está estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías, las cuales parten del concepto de "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo".

## VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

La validez es un proceso que tiene como objeto determinar el grado en el que un instrumento mide lo que supone está midiendo (Malhotra, 2008). En este estudio, la validez del instrumento se realizó a través del juicio de expertos. En esta investigación se determinó la confiabilidad del cuestionario a través del programa SPSS v17, aplicándose el Alfa de Cronbach, el



Fuentes: David Gómez Sánchez.

Las características del empleado que influyen más en él para sentirse realizado son el ingreso percibido aunado al nivel de estudios alcanzados.

*Characteristics that most affect employee to feel he made are earned income coupled with educational attainment.*

cual es un coeficiente que estima la confiabilidad del instrumento de medición (Hair y col., 2004); en este caso se obtuvo un valor de 0.757, por lo que se considera confiable.

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

### Analís de la muestra

De los participantes, el 33 % son del sexo femenino y el 67 % masculino; con lo que respecta al nivel de estudios, 13 % solo tiene estudios de primaria, el 16 % terminó la secundaria, el 35 % concluyó el bachillerato, el 19 % posee una licenciatura, el 9 % no cuenta con ningún estudio y el resto tienen maestría o doctorado; respecto a los ingresos, el 33 % obtiene ingresos menores de 3000 pesos, el 47 % de 3001 a 6000 pesos, el 9 % de 6001 a 9000, mientras que el 7 % de 9001 a 12 000 y el resto más de 12 000 pesos. Las áreas funcionales más significativas en la muestra la encabeza seguridad pública con el 29 %, seguida de servicios municipales con un 27 %, direcciones de apoyo social con 9 %, contraloría con 9 % y el 26 % restante pertenece a secretaría general, tesorería, fomento económico, desarrollo social, cultura, obras públicas, gobernanza y sindicatura. El 18 % de los empleados tienen menos de un año de experiencia en el puesto, el 28 % tiene una experiencia entre uno y tres años, el 42 % tiene de cuatro a doce años y solo el 12 %

tiene más de trece años de experiencia en el puesto.

## ANÁLISIS DESCRIPTIVO

La puntuación media de las dimensiones se puede observar en la figura 1: el "núcleo de autorrealización" tiene una media de 4.029, el "carácter democrático" tiene 3.973, al igual que el "bienestar en la soledad"; por lo que respecta a "curiosidad" la media es de 3.961 y, por último, en cuanto a las otras tres dimensiones como "apertura a la experiencia", "propósito y significado de vida" y "complejo de Jonás" tienen puntuaciones bajas de 2.768, 2.534 y 2.380, respectivamente.

## ANÁLISIS CORRELACIONAL

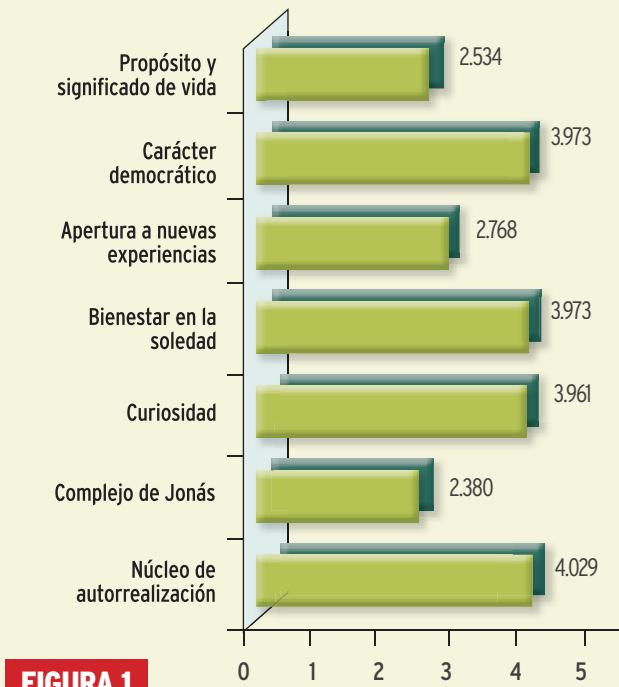
*Hipótesis 1:* el grado de autorrealización está determinado por las características sociodemográficas de los empleados del municipio de Ríoverde, S.L.P.

Las técnicas utilizadas para esta hipótesis fueron las pruebas de *t student* para muestras independientes, con las cuales se analizó la correlación de las dimensiones de la autorrealización con la variable sociodemográfica sexo, además se utilizó la rho de Spearman para estudiar la correlación entre los ingresos, nivel de estudios y experiencia en el puesto, con las dimensiones de la autorrealización y, por último, se aplicó el Anova de un solo factor para la variable so-

ciodemográfica denominada área funcional.

Como se muestra en la tabla 1, existe asociación entre algunas dimensiones de la autorrealización con las variables sociodemográficas. En el "núcleo de autorrealización" y el "propósito y significado de vida", la asociación es nula en relación con las variables sociodemográficas. En el "complejo de Jonás" muestra relación entre el área funcional ( $F = 2.235$ ,  $Sig. = 0.014$ ), correlación débil para los ingresos ( $\rhoho = -0.230^{**}$ ,  $Sig. = 0.000$ ), además de encontrarse una correlación muy débil en cuanto al nivel de estudios ( $\rhoho = 0.155^{*}$ ,  $Sig. = 0.017$ ). Por otra parte, la "curiosidad" mostró relación con la variable sexo ( $t = 2.300$ ,  $Sig. = 0.022$ ) y una correlación muy débil con el nivel de estudios ( $\rhoho = 0.168^{**}$ ,  $Sig. = 0.010$ ). En cuanto al "bienestar en la soledad" su correlación es muy débil con el nivel de estudios ( $\rhoho = 187^{**}$ ,  $Sig. = 0.004$ ), para la "apertura a la experiencia" en relación a los ingresos es débil ( $\rhoho = -0.213^{**}$ ,  $Sig. = 0.001$ ) y, por último, el "carácter democrático" muestra correlación muy débil para los ingresos ( $\rhoho = 0.153^{*}$ ,  $Sig. = 0.018$ ) y asociación con el área funcional ( $F = 1.841$ ,  $Sig. = 0.049$ ).

Se comprueba la hipótesis 1, afirmando que existe evidencia para establecer que las características sociodemográficas determinan el grado de autorrealización



**FIGURA 1**

Puntuación media de las dimensiones que conforman la autorrealización.

*Figure 1. Average rating dimensions that make up the self-realization.*

de los empleados del municipio de Rioverde, S.L.P., con excepción de la experiencia en el puesto, la cual no influye para lograr sentirse autorrealizado.

**Hipótesis 2:** existe relación entre las dimensiones de la autorrealización en los empleados del municipio de Rioverde, S.L.P.

Según Salkind (1998), las correlaciones se consideran muy fuertes al ser mayores de 0.8, fuertes entre

0.6 y 0.8, moderadas entre 0.4 y 0.6, débiles entre 0.2 y 0.4 y menores a 0.2 muy débiles. Como se observa en la tabla 2, el "núcleo de autorrealización" tiene correlaciones muy débiles para "complejo de Jonás" ( $\rho = -0.127^{**}$ ,  $\text{Sig.} = 0.050$ ), débiles para "bienestar en la soledad" y "carácter democrático" ( $\rho = 0.277^{**}$ ,  $\text{Sig.} = 0.000$ ) y ( $\rho = 0.279^{**}$ ,  $\text{Sig.} = 0.000$ ), respectivamente; en cuanto a la "curiosidad",

la correlación fue moderada ( $\rho = 0.492^{**}$ ,  $\text{Sig.} = 0.000$ ). Con respecto al "complejo de Jonás" se observaron correlaciones débiles con el "bienestar en la soledad" y "apertura a la experiencia" ( $\rho = 0.208^{**}$ ,  $\text{Sig.} = 0.001$ ) y ( $\rho = 0.378^{**}$ ,  $\text{Sig.} = 0.000$ ), respectivamente; para "propósito y significado de vida" la correlación resultante fue moderada ( $\rho = 0.440^{**}$ ,  $\text{Sig.} = 0.000$ ).

La "curiosidad" mostró una correlación muy débil para "propósito y significado de vida" ( $\rho = 0.157^{*}$ ,  $\text{Sig.} = 0.015$ ); débil para "carácter democrático" ( $\rho = 0.230^{**}$ ,  $\text{Sig.} = 0.000$ ) y moderada para "bienestar en la soledad" ( $\rho = 0.411^{**}$ ,  $\text{Sig.} = 0.000$ ). Por su parte, el "bienestar en la soledad" arrojó una correlación muy débil para "propósito y significado de vida" ( $\rho = 0.198^{**}$ ,  $\text{Sig.} = 0.002$ ) y débil para la "apertura a la experiencia" ( $\rho = 0.210^{**}$ ,  $\text{Sig.} = 0.001$ ).

En cuanto a la "apertura a la experiencia" se pudieron observar correlaciones débiles para el "carácter democrático" y para el "propósito y significado de vida", respectivamente ( $\rho = -0.230^{**}$ ,  $\text{Sig.} = 0.000$ ) y ( $\rho = 0.243^{**}$ ,  $\text{Sig.} = 0.000$ ). Por último se encuentra el "carácter democrático" con una correlación muy débil para "propósito y significado de vida" ( $\rho = 0.153^{*}$ ,  $\text{Sig.} = 0.018$ ). El análisis "pro-

pósito y significado de vida" está incluido en el análisis del resto de las dimensiones.

Con lo anteriormente descrito se acepta la hipótesis 2, afirmando que existe evidencia de la correlación entre las dimensiones de la autorrealización de los empleados del municipio de Rioverde, S.L.P.

## CONCLUSIONES

En general se puede concluir que los empleados de la presidencia municipal de Rioverde, S.L.P., se encuentran con niveles altos de autorrealización; sin embargo, las dimensiones "complejo de Jonás", "propósito y significado de vida", además de "apertura a la experiencia", de las siete dimensiones evaluadas, resultaron de bajas a moderadas, por lo que es importante trabajar en ello para lograr la autorrealización integral del empleado y así se obtengan los beneficios que puede brindar un empleado en esta condición.

Con respecto a la asociación entre algunas dimensiones de la autorrealización con las variables sociodemográficas, existen dos que no se asocian a dichas características del empleado: la dimensión "núcleo de autorrealización" y el "propósito y significado de vida". Sin embargo, la dimensión "complejo de Jonás" muestra asociación entre el área funcional, los ingresos y el nivel de estudios. La "curiosidad" tiene relación con el sexo del empleado y con el nivel de estudios. La dimensión "bienestar en la soledad" está asociada al nivel de estudios. La "apertura a la experiencia" se relaciona con los ingresos. Y por último, el "carácter democrático" se asocia a los ingresos y al área funcional. Como se observa, las características del empleado que influyen más en él para sentirse realizado son el ingreso percibido aunado

Variables	Área funcional		Sexo		Ingresos		Estudio		Experiencia	
	Técnica	Anova		t para muestras independientes		Spearman		Spearman		Spearman
		F	Sig.	t	Sig.	rho	Sig.	rho	Sig.	rho
NA	0.933	0.509	-0.542	0.588	0.059	0.367	0.030	0.641	-0.093	0.154
CJ	2.235	0.014	-1.079	0.282	-0.230 <sup>**</sup>	0.000	0.155 <sup>*</sup>	0.017	0.105	0.107
C	0.890	0.551	2.300	0.022	-0.002	0.971	0.168 <sup>**</sup>	0.010	-0.052	0.424
BS	1.714	0.071	1.265	0.207	0.024	0.718	0.187 <sup>**</sup>	0.004	0.067	0.300
AE	0.740	0.699	-1.736	0.084	-0.213 <sup>**</sup>	0.001	0.104	0.110	0.019	0.776
CD	1.841	0.049	1.763	0.079	0.153 <sup>*</sup>	0.018	0.044	0.500	0.094	0.149
PS	1.368	0.189	0.458	0.648	-0.042	0.518	0.045	0.487	-0.039	0.554

Fuente: elaboración propia a partir de datos generados por SPSS versión 17.0 en español.

**TABLA 1**

Relación de la autorrealización con las características sociodemográficas del individuo.

*Table 1. Relationship of Self-realization with the sociodemographic characteristics of the individual.*

		CORRELACIONES							
			NA	CJ	C	BS	AE	CD	PS
Rho de Spearman	NA	Coeficiente de correlación	1.000	-0.127*	0.492**	0.277**	-0.082	0.279**	0.046
	NA	Sig. (bilateral)	.	0.050	0.000	0.000	0.206	0.000	0.484
	CJ	Coeficiente de correlación	-0.127*	1.000	0.014	0.208**	0.378**	-0.043	0.440**
	CJ	Sig. (bilateral)	0.050	.	0.830	0.001	0.000	0.510	0.000
	C	Coeficiente de correlación	0.492**	0.014	1.000	0.411**	0.065	0.230**	0.157*
	C	Sig. (bilateral)	0.000	0.830	.	0.000	0.316	0.000	0.015
	BS	Coeficiente de correlación	0.277**	0.208**	0.411**	1.000	0.210**	0.123	0.198**
	BS	Sig. (bilateral)	0.000	0.001	0.000	.	0.001	0.059	0.002
	AE	Coeficiente de correlación	-0.082	0.378**	0.065	0.210**	1.000	-0.230**	0.243**
	AE	Sig. (bilateral)	0.206	0.000	0.316	0.001	.	0.000	0.000
	CD	Coeficiente de correlación	0.279**	-0.043	0.230**	0.123	-0.230**	1.000	0.153*
	CD	Sig. (bilateral)	0.000	0.510	0.000	0.059	0.000	.	0.018
	PS	Coeficiente de correlación	0.046	0.440**	0.157*	0.198**	0.243**	0.153*	1.000
	PS	Sig. (bilateral)	0.484	0.000	0.015	0.002	0.000	0.018	.

Fuente: elaboración propia a partir de datos generados por SPSS versión 17.0 en español.

**TABLA 2**

Resumen de la relación entre las dimensiones de la autorrealización.

Table 2. *Summary of the relationship between the dimensions of the Self-realization.*

Se recomienda mantener las estrategias que han permitido a los empleados de la presidencia municipal de Rioverde, S.L.P., sentirse realizados; sin embargo, es necesario mejorar en las dimensiones "complejo de Jonás", "apertura a la experiencia" y "propósito y significado de vida", realizando actividades para los empleados que se puedan detectar

en esta situación, para impactar favorablemente en la autorrealización de los mismos. Además se

recomienda medir otras variables como compromiso, clima organizacional y poder, y al mismo

tiempo determinar la relación que pudieran tener con la autorrealización del empleado.<sup>11</sup>

## REFERENCIAS

- Aaker, D. A. (2006). *Investigación de mercados*. México: Limusa Wiley.
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la investigación*. Prentice Hall.
- Castreza, N. (2008). "Percepción del valor de la marca en restaurantes a través de tres modelos de evaluación", en *Revista de Administração da Unimep*, vol. 6, núm. 2, mayo-agosto. Universidade Metodista de Piracicaba. São Paulo, Brasil.
- Certo, S. C. (2001). *Administración moderna*. Prentice Hall.
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Esquivel, L. A. y Rojas, C. A. (2005). "Motivos de estudiantes de nuevo ingreso para estudiar un posgrado en educación", en *Revista Iberoamericana de Educación*, 36(5). [En línea]. Disponible en: <http://www.rieoei.org/investigacion/953Esquivel.PDF>.
- Franco, C., Fuente, M. y Salvador Granados, M. (2011). "Impacto de un programa de entrenamiento en conciencia plena (mindfulness) en las medidas del crecimiento y la autorrealización personal". *Revista Psicothema*. Universidad de Oviedo. 23(1). [En línea]. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=72717207010>.
- Gómez, L. (2010). Clima escolar social y autoconcepto en alumnos de educación

- secundaria de Lima. Tesis para optar el título profesional de Psicóloga. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú 2010. Disponible en: [http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2010/gomez\\_rl/pdf/gomez\\_rl.pdf](http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2010/gomez_rl/pdf/gomez_rl.pdf)
- Goñi, E. y Fernández, A. (2007). "Los dominios social y personal del autoconcepto", en *Revista de Psicodidáctica*, vol. 12, núm. 2. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. España
- Hair, J. Jr., Bush, R. y Ortinau, D. (2004). *Investigación de mercados*. México: McGraw-Hill.
- Hampton, D. R. (2001). *Administración contemporánea*. McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Malhotra Naresh, K. (2008). *Investigación de mercados*. México: Pearson/Prentice Hall.
- Martín, M. J., Hernández, B. M., Arnillas, M. H. y García, M. (2009). "Burn-out en el hospital: ¿estamos quemados los médicos?", *Revista Medicina Balear*, 24(3). [En línea]. Disponible en: <http://www.medicinabalear.org/numeros%20anteriores/vol24n3.htm>.
- Prado, V. M., Ramírez, M. L. y Ortiz, M. S. (2010). Adaptación y validación de la escala de clima social escolar (CES), en *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, vol. 10, núm. 2, mayo agosto, Universidad de Costa Rica, San Pedro de

Montes de Oca, Costa Rica.

Preciado Serrano, M. L. y Vázquez Goñi, J. M. (2010). "Perfil de estrés y síndrome de Burnout en estudiantes mexicanos de odontología de una universidad pública", en *Revista Chilena de Neuro-psiiquiatría*, 48(1). [En línea]. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_pdf&pid=S0717-92272010000200002&lng=es&nrm=iso&tlang=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0717-92272010000200002&lng=es&nrm=iso&tlang=es).

Rico Pérez, M. C. (2006). "La autorrealización de empleados administrativos en una dependencia del municipio de Durango" (tesis de maestría). Facultad de Contaduría y Administración, División de Estudios de Posgrado. Universidad Juárez del Estado de Durango.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.

Salkind, J. N. (1998). *Métodos de investigación*. México: Prentice Hall

Sánchez, R. (2009). *Efectos diferenciales del bienestar subjetivo, autorrealización y celos en las fases del amor pasional*.

Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 14, núm. 1, enero-junio. Universidad Veracruzana. Xalapa, México. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=29214101>.

Trespalacios Gutiérrez, J. A. y col. (2005). *Investigación de mercados: métodos de recogida y análisis de la información para la toma de decisiones en marketing*. Thomson.